



TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄ OLUTRAVINTOLA KONTTORIN HENKILÖKUNNALLE

Emilia Tahvanainen

Tomi Tyrmi

Opinnäytetyö
Toukokuu 2013
Tampereen
ammattikorkeakoulu
Hotelli- ja ravintola-alan
koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma

Emilia Tahvanainen & Tomi Tyrmi:
Työhyvinvointipäivä Olutravintola Konttorin henkilökunnalle

Opinnäytetyö 38 sivua, joista liitteitä 3 sivua
Toukokuu 2013

Opinnäytetyönä on suunniteltu ja toteutettu työhyvinvointipäivä Olutravintola Konttorin henkilökunnalle. Työn tarkoitus on parantaa henkilökunnan työhyvinvointia sekä yhteistyökykyä. Lisäksi tavoitteena on kerätä palautetta päivän onnistumisesta, sekä kehittämiskohteista. Menetelminä on käytetty havainnointia, sekä henkilökunnalle lähetettyä kyselylomaketta. Teoreettinen viitekehys rakentuu kirja-, sekä Internetlähteistä, jotka käsittelevät henkistä työhyvinvointia, tapahtuman järjestämistä sekä benchmarkkausta. Työssä myös pohditaan mitä elementtejä työhyvinvointipäivästä olisi mahdollista siirtää muihin organisaatioihin.

Työhyvinvointipäivä oli onnistunut ja osallistujat nauttivat sen sisältämästä ohjelmasta. Erityistä kiitosta tapahtuma sai sen positiivisista vaikutuksista työilmapiiriin. Henkilökohtaiset hyvinvoinnin kokemukset jäivät kuitenkin vähäisiksi. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi syntyy pitkällä aikavälillä ja tämä tapahtuma oli vain yksi tärkeä osa sitä.

Avainasemassa onnistuneen työhyvinvointipäivän luomisessa on kohderyhmän tarpeiden tunteminen. Ohjelmasisältö tulee olla tasapainossa järjestetyn ohjelman ja vapaan seurustelun kesken. Tulevaisuudessa työhyvinvointipäivää järjestäessä kannattaa painottaa henkilökohtaiseen hyvinvointiin liittyviä asioita, jotta tapahtuma eroaisi riittävästi normaalista henkilökunnan virkistytymisillasta.

Asiasanat: työhyvinvointipäivä, tapahtuman järjestäminen, benchmarkkaus

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Hotel and restaurant management

Emilia Tahvanainen & Tomi Tyrmi:
Työhyvinvointipäivä Olutravintola Konttorin henkilökunnalle

Bachelor's thesis 38 pages, appendices 3 pages
May 2013

The thesis is a well-being at work day that is was planned and executed for the staff of Olutravintola Konttori. The purpose was to improve the well-being of the staff, as well as the ability to co-operate with their co-workers. In addition, the aim was to collect feedback on the success of the day and also the areas for improvement. Methods used were observation and an open questionnaire sent to the staff. The theoretical framework of the thesis consists of literature and Internet sources that deal with mental well-being, event planning and benchmarking. The thesis also discusses what elements of the well-being event could be transferred to other organisations.

The well-being day was a success and the participants enjoyed the programme. The event received a special commendation for its positive effects on the working atmosphere. Personal experiences of well-being were, however, limited. Holistic well-being is developed in the long term, and this event was just one important part of it.

The key to a successful well-being day is the knowledge of the needs of the target group. The programme contents must be balanced between organised programme and informal chit-chatting. In the future, when organising well-being days, one should emphasise the well-being issues related to personal well-being so that the event would be sufficiently different from a normal staff party.

Key words: well-being day, event organizing, benchmarking

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖHYVINVOINTI	8
2.1	Psyykkinen työhyvinvointi	8
2.2	Työn psykososiaaliset kuormitustekijät.....	9
2.3	Esimiestyön vaikutus hyvinvointiin.....	10
2.4	Työnilo ja flow.....	11
3	TAPAHTUMAN JÄRJESTÄMINEN	14
3.1	Tapahtuman järjestämisen lähtökohdat.....	14
3.2	Tapahtuman kohderyhmä.....	16
3.3	Tapahtuman suunnittelu ja toteutus	18
4	BENCHMARKKAUS.....	21
5	CASE TYKYPÄIVÄ	24
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	30
	LÄHTEET.....	35
	LIITTEET	Error! Bookmark not defined.
	Liite 1. Tykypäivän ohjelma ja aikataulu	Error! Bookmark not defined.
	Liite 2. Kyselylomake	Error! Bookmark not defined.

LYHENTEET JA TERMIT

benchmarkkaus	esikuvilta oppimista ja ideoiden siirtämistä organisaatiosta toiseen
flow	virtauskokemus, joka edustaa hetkellistä hyvänolon tunnetta työnteossa
Konttori	olutravintola Tampereen ydinkeskustassa
tykypäivä	työhyvinvointipäivä

1 JOHDANTO

Henkinen hyvinvointi voi ilmetä työyhteisössä monin eri tavoin. Se tuntuu hyvänä ja turvallisena työilmapiirinä, toiminnan häiriöttömyytenä ja yhteistyön sujumisena. Työntekijä voi kokea henkisen hyvinvoinnin muun muassa haluna tehdä työtä, tunteena työn sujumisesta ja hallitsemisesta. Työn täytyy olla hyvin järjesteltyä ja mitoitettua, jotta se tuntuisi sopivan haastavalta ja mielekkäältä, sekä siitä voisi oppia uutta ja kehittyä. Työhyvinvointia voidaan edistää ennakoimalla, esimerkiksi poistamalla työstä tai työympäristöstä aiheutuvat vaarat ja haitallisesti vaikuttavat tekijät.

Henkisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijöillä on mahdollisuus keskustella yhdessä mietittyistä asioista, joko työpaikalla tai sen ulkopuolella. Oikein toteutettu työtoiminta tukee työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä, sekä lisää työmotivaatiota. Samalla se voi parantaa yrityksen kannattavuutta sekä kehittää henkilöstön työkykyä ja terveyttä. Työtoiminta on osa työpaikan omaa toimintaa, joka toteutetaan yhteistyössä työntantajan ja työntekijän kesken. Myös terveyshuolto voi olla mukana yrityksen työtoiminnassa. Työtoimintaa tulee kehittää tulevaisuudessa, jotta se pystyisi vastaamaan työelämän muuttuviin tarpeisiin. Tällöin painopiste tulee asettaa etenkin henkisen- ja sosiaalisen työkyvyn parantamiseen.

Ajatus opinnäytetyön aiheesta syntyi omien ravintola-alan töidemme myötä. Toinen opinnäytetyön tekijöistä on työskennellyt jo useita vuosia Olutravintola Konttorilla, joka on Tampereen keskustassa sijaitseva erikoisoluita ja viskejä tarjoava ravintola. Toinen tekijöistä puolestaan työskentelee muualla Tampereella sijaitsevassa ravintolassa, mutta tuntee myös Konttorin henkilökuntaa. Tämän vuoksi opinnäytetyön sijoittaminen juuri sinne tuntui luonnolliselta. Lisäksi ravintolan henkilöstötilanne motivoi puuttumaan juuri kyseisen paikan työhyvinvointiin.

Konttorin asiantunteva ja persoonallinen henkilökunta on aina ollut sen suurimpia vahvuuksia ja kilpailutekijöitä. Henkilökunnan vaihtuvuus on ollut vähäistä, koska työyhteisö on tullut hyvin toimeen keskenään ja työolot ovat olleet mieleiset. Viimeisen puolen vuoden aikana henkilöstö on kuitenkin ollut murrosvaiheessa, koska kaksi vakituista työntekijää on lähtenyt muihin haasteisiin. Ryhmädynamiikka on häiriytynyt,

ja tästä johtuen oli sopiva hetki järjestää tykypäivä, joka muodostaisi työyhteisön jälleen eheäksi ja valmiiksi pikkujoulukauden kiireisiin.

Opinnäytetyönä järjestetään yhteinen tykypäivä Olutravintola Konttorin henkilökunnalle ja osalle yrityksen omistajista. Konttorilla on henkilökunnan virkistäytymispäivät kaksi kertaa vuodessa. Tällä kertaa on kuitenkin tarkoitus ottaa päivän ohjelmaa suunnitellessa huomioon työyhteisön henkinen työhyvinvointi, ja sen kehittäminen työtoiminnan avulla. Päivän ohjelman suunnittelemisen, tilojen varaamisen ja ohjelman vetämisen lisäksi on tarkoituksena järjestää henkilökunnalle avoin kysely päivän onnistumisesta. Työ on tyypiltään toiminnallinen opinnäytetyö, jossa käytettyjä menetelmiä ovat havainnointi ja haastattelut Konttorin henkilökunnalle.

Koska työtoiminta on pitkäjänteistä ponnistelua työhyvinvoinnin edistämiseksi, emme odota saavamme aikaiseksi suuria muutoksia yhden päivän aikana. Työhyvinvointi on laaja-alainen kokonaisuus, ja nyt toteutetun kaltainen tapahtumapäivä on vain pieni osa sitä. Tapahtuman on kuitenkin tarkoitus toimia alkusysäyksenä jatkuvalla työtoiminnan huomioonottamiselle yrityksen toiminnassa. Lisäksi tarkoitus on haviannoida ja poimia niitä asioita, joita on mahdollista hyödyntää benchmarkkauksen avulla jatkossa myös muissa yrityksissä. Työtoiminnassa on monilla organisaatioilla vielä paljon parannettavaa, ja toisilta oppiminen on loistava keino saattaa asiat paremmalle tasolle.

Tämän työn teoreettinen viitekehys rakentuu psyykkisen työhyvinvoinnin, tapahtuman järjestämisen sekä benchmarkkauksen ympärille. Nämä kaikki kolme teoriaa ovat lähtökohtana ja runkona työn käytännön osuudessa. Käytännön tietoa on kerätty havainnoimalla järjestetyn tykypäivän aikana, sekä keräämällä kirjallista palautetta henkilökunnalta. Muina lähteinä on käytetty aiheeseen liittyvää kirjallista materiaalia, sekä internetlähteitä ja – artikkeleita.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Psyykkinen työhyvinvointi

"Psyykkinen hyvinvointi ilmenee työyhteisössä monin tavoin. Se näkyy ja tuntuu hyvänä, turvallisena ilmapiirinä, yhteishenkenä, sekä toiminnan ja yhteistyön sujumisena" (Rauramo 2006, 54). Hyvin voivassa työyhteisössä muutoksen hallintavalmiudet ovat tehokkaita ja ongelmanratkaisutaidot rakentavia. Kehittämistyössä suunnataan jatkuvasti tulevaisuuteen ja etusijalla ovat ratkaisukeskeiset, ennalta ehkäisevät toimintatavat. Terveessä ja hyvinvoivassa työyhteisössä henkilöstö on motivoitunutta, vastuuntuntoista ja säilyttää toimintavalmiutensa muutostilanteissa. (Työterveyslaitos 2011).

Kun työpaikan hyvinvoinnin peruspilarit ovat kunnossa, on helpompi päästä asetettuihin tavoitteisiin. Yllättävässä muutostilanteessa, kuten esimerkiksi työntekijän sairastuessa tai irtisanoutuessa, hyvinvoiva ja motivoitunut henkilökunta pystyy säilyttämään toimintavalmiutensa sekä työnilonsa.

Henkisen hyvinvoinnin perustat ovat työpaikalla kunnossa, kun työntekijä voi tulla työvuoroonsa mielellään ja lähteä päivän päätteeksi kotiin hyvillä mielin. Päivän aikana hän on saanut tehdä omien kykyjensä mukaan muiden työntekijöiden kanssa ammattitaitoaan vastaavaa, kiinnostavaa, arvostettua ja oikeudenmukaisesti palkattua työtä, johon hän on saanut itse vaikuttaa. Työssään hän on saanut tunnustusta, niin esimiehiltään kuin kanssatyöskentelijöiltään, sekä vastavuoroisesti on kannustanut toisia. Hän on voinut pitää riittävästi taukoja työtehtävien lomassa, jolloin työkavereiden kanssa on vaihdettu kuulumisia ja pohdittu työhön liittyviä kysymyksiä. (Suomen mielenterveysseura 2006).

Olisi ideaali tilanne, jos työntekijä voisi tulla jokaiseen työvuoroon päivästä riippumatta mielellään, ja vielä päivän päätteeksi lähtemään kotiin hyvillä mielin. Työpäivien sisällöt ovat useissa tapauksissa hyvinkin vaihtelevia ja vastoinikäymisiä sekä huonoja päiviä sattuu jokaisen työviikkoihin. Jos työntekijä kuitenkin kokee olevansa motivoitunut työssään ja viihtyvänsä työpaikallaan, ovat nämä negatiiviset päivät helpompi selättää. Lisäksi paras tapa purkaa huonon päivän aiheuttamaa turhautumista,

on käsitellä asiaa hyvän työkaverin, tai koko työyhteisön kesken. Toimivalla vuorovaikutuksella ja työkaverin tukemisella on huomattava positiivinen vaikutus työhyvinvointiin ja viihtymiseen.

Työhyvinvoinnin lisäksi työntekijä voi yhtälailla kokea työpahoinvointia. Mielipahaa kokeva työntekijä voi olla hermostunut, ahdistunut, ja kärsiä esimerkiksi univaikeuksista. Hän voi kokea työstressiä. Työholisti kokee alituisen tarvetta työntekoon tai sen ajattelemiseen, sekä pakkomielteistä "draivia" työskennellä enemmän kuin työn vaatimukset edellyttäisivät. (Suomen mielenterveysseura 2006).

Pitkittyneen työstressin seurauksena työntekijälle voi kehittyä vakava työuupumus, ja sen yhtenä mahdollisena seurauksena masennusta tai jopa työkyvyttömyys. Tässä tapauksessa työntekijän vireystila on matala, ja myönteiset kokemukset työssä jäävät puuttumaan. (Suomen mielenterveysseura 2006).

2.2 Työn psykososiaaliset kuormitustekijät

Työelämässä viime vuosikymmeninä tapahtuneiden muutosten johdosta työn psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät ovat korostuneet. Työolojen terveellisyyttä ja turvallisuutta arvioitaessa on teknisen ja toiminnallisen työympäristön ohella kiinnitettävä huomiota myös psykososiaaliseen työympäristöön. Psykososiaalinen työympäristö koostuu työn johtamisesta, työn organisoinnista, yhteistyöstä, viestinnästä ja vuorovaikutuksesta sekä yksilöllisestä käyttäytymisestä. (Rauramo 2006, 54.)

On olemassa psyykkisiä sekä sosiaalisia kuormitustekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän psykososiaaliseen kuormittumiseen. Ne voivat pitää sisällään myönteisiä voimavaratekijöitä, sekä kielteisiä ja haitallisia kuormittumista aiheuttavia tekijöitä. Psyykkiset tekijät ovat yksilöllisiä. Niitä ovat tavoitteet ja toimintatavat, työmäärä sekä työtahti, vaikuttamismahdollisuudet työn määrään ja tahtiin, työn kehittävyys, keskeytykset, häiriöt, vastuu sekä työstä saatu palaute ja arvostus. Sosiaaliset tekijät ovat vuorovaikutukseen liittyviä, ja niitä ovat yksintyöskentely, yhteistyö, tiedonkulku sekä -saanti, asioiden ja toiminnan johtaminen, työyhteisön ristiriidat, epäasiallinen kohtelu ja häirintä, sekä tunteita herättävät vuorovaikutustilanteet asiakaskohtaamisissa. (Rauramo 2006, 55.)

Psykososiaalisen työhyvinvoinnin edistämisessä keskeisiä toimenpiteitä ovat muun muassa työn ja sen aiheuttaman kiireen hallinta, työn mielekkyyden ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen sekä hyvän työilmapiirin vahvistaminen. Työtehtävien monipuolisuudella ja vaihtuvuudella, tauotuksella ja jaksotuksella vaativampiin ja helpompiin on tärkeä merkitys hyvinvointiin ja jaksamiseen. Näillä keinoilla pyritään pitämään työviireys hyvänä koko työvuoron ajan. (Rauramo 2006, 55.)

Ei riitä, että työyhteisö on toimiva nyt, ja työtehtävät ovat toisinaan monipuolisia sekä vaihtelevia. Jotta työn mielekkyys olisi pysyvä positiivinen tekijä, täytyy työyhteisön, yksilön, sekä esimiestyön pitää hyvinvointia yllä sekä osata toiminnallaan pyrkiä kauaskantoisiin seuraamuksiin.

Toimiva esimies-alaissuhde on keskeinen tekijä hyvinvoinnin ja työkyvyn kannalta. Esimiehen tuki, johtamisen oikeudenmukaisuus ja mahdollisuus vaikuttaa itse omaan työhön ovat esimerkkejä voimavaratekijöistä, jotka edistävät työstä palautumista. Negatiivisia tekijöitä ovat jatkuva kiire sekä työn liiallinen ja yksipuolinen kuormittavuus. Kuormituksen hallinnassa oleellista on mahdollisuus palautumiseen myös työpäivän aikana. Palautumisen kannalta oleellisia ovat myös riittävä uni ja sen laatu, sekä terveelliset elämäntavat. Psykososiaalisen työympäristön hallintaan liittyviä tekijöitä ovat ennakoivat toimet, ongelmiin puuttuminen, sekä yksilöllinen tuki. (Rauramo 2006, 55.)

2.3 Esimiestyön vaikutus hyvinvointiin

Toimivassa työyhteisössä työn järjestelyissä, johtamisessa, yhteisön toiminnassa sekä arjen vuorovaikutuksessa on panostettu siihen, että henkilöstö voi työssään kokea tarpeeksi itsenäisyyttä ja yhteenkuuluvuutta sekä saada pärjäämisen kokemuksia. Parhaimmassa tapauksessa jokainen työntekijä tietää työnsä tavoitteet ja vastuun, kokee voivansa hyödyntää vahvuuksiaan ja osaamistaan omassa työssään, ja voi tehdä palkitsevaa yhteistyötä innostavassa työyhteisössä. (Työterveyslaitos 2011).

Työpaikalla ollaan työntekijän roolissa tekemässä ennalta annettujen tehtävien mukaisia töitä. Selkeä esimiestyö auttaa työn tekijää pitämään mielessä työn yhteiset tavoitteet ja

oman osuutensa niiden saavuttamisessa. (Suomen mielenterveysseura 2006). Työhallinnan tunteessa esimiehen toiminnalla on ratkaiseva merkitys. Yleensä esimerkiksi runsaissa ylitöissä on kyse siitä, että työntekijä on hyvin sitoutunut työhönsä. Esimiehen tehtävänä on huolehtia siitä että työt jakautuvat tasaisesti. (Karjalainen 2013).

Yksilön ja työyhteisen yhteensopivuutta testataan myös työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöissä. Perheystävällinen henkilöstöpolitiikka tukee henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia, sekä lisää organisaation vetovoimaa. (Suomen mielenterveysseura 2006).

Työntekijä on oikeassa työssä silloin, kun hänen arvomaailmansa on yhdenmukainen työpaikan edustamien arvojen kanssa. Tämä lisää myös hänen työmotivaatiotaan. Vaikka työyhteisössä ei olisikaan määritelty selkeästi sen arvoja, tulevat ne kuitenkin esille työ- ja johtamiskäytännöissä. Oikeudenmukainen ja reilu johtaminen tulee huomatuksi erityisesti päinvastaisessa tilanteessa. (Suomen mielenterveysseura 2006).

2.4 Työnilo ja flow

Jokainen työelämässä vaikuttava henkilö on jossain vaiheessa kokenut suurta tyydytystä tekemisistään. Jokainen on myös joko työssään tai harrastuksissaan uppoutunut tekemisiinsä niin, että on kadottanut ajan ja paikan tajun. Työhyvinvoinnin kielellä voidaan puhua työnilosta, työn riemusta, virtaamisesta eli flowsta, sekä voimaantumisesta, jota on edeltänyt havahtuminen. Työntekijä on nähtävä tuntevana ihmisenä, joka toimii inhimillisten peruseriaatteiden ja tarpeiden mukaisesti. Toisaalta on huomioitava se, että johtamisen on oltava ihmisläheistä ja ihmistä kunnioittavaa. (Suomen mielenterveysseura 2006).

Työn ilo syntyy ihmisen sisällä. Myös ulkoiset tekijät voivat vaikuttaa positiivisella tai negatiivisella tavalla työssä viihtymiseen. Kannustus ja tuki auttavat pitkälle. Osallisuus ja yhteisöllisyys voivat laajentaa käytössä olevia voimavaroja. (Työhyvinvointipalvelut 2013). Työnilo voi näkyä asiakkaalle hyvänä palveluna ja laatuna. Työ on parhaimmillaan hyvinvoinnin lähde työntekijälle. Se voi olla mahdollisuus toteuttaa

itseään, oppia uutta ja kasvaa ihmisenä. Hyvä työ innostaa ja tuottaa onnistumisen kokemuksia. (Työhyvinvointipalvelut 2013).

Työnilo syntyy omista saavutuksista ja ansioista. Se tulee sitoutuneen, innostuneen ja ahkeran työnteon kautta. Ennen kuin työntekijä voi tuntea työniloa, on hänen kyettävä olemaan itselleen ja tekemisilleen suojea, sekä uskallettava ottaa ja antaa kiitosta itselleen. Oma tekemistä vähätteleminen jää työnilo kokematta. Työniloa voi kokea mahtavien työkavereiden ansiosta, joiden välinen työpaikkahuumori kukoistaa. Työkavereiden kanssa voi tehdä myös vapaa-ajalla yhteisiä juttuja, työt sujuvat hyvin ja esimies on mukava. Työniloa voi tuntea, koska saa tehdä itselleen mielekästä työtä omalla ominaisella tavallaan. Saa tehdä mitä osaa, eikä kukaan puutu siihen pyytämättä, jolloin työssä voi säilyä luova ote. Jos työstä jää puutumaan oma jälki, työilokin voi jäädä vieraaksi. Silloin tekemisiin on vaikea motivoitua. (Suomen mielenterveysseura 2006).

Työpaikoilla tulisi keskittyä työhyvinvoinnin lisäksi myös työn imun lisäämiseen, eli luomaan mahdollisuuksia työntekijöiden aidon innostuksen synnyttämiseen. Työn imuun satsaaminen maksaa itsensä takaisin, koska sen johdosta työntekijät ovat tyytyväisempiä, energisempiä ja tehokkaampia. Työn imu ei myöskään ole ainoastaan korkeasti koulutettujen yksinoikeus, vaan siihen on mahdollista jokaisella työpaikalla. (Taloussanomien 2013).

Virtauskokemus eli flow, edustaa hetkellistä hyvänolon kokemusta, jonka tuntee itse suorituksen aikana, mutta joka säteilee vielä huippuvaiheen jälkeenkin. Työn imulla tarkoitetaan motivaatio- ja tunnetilaa, joka kuvaa suhteellisen pysyvää ja korostetusti myönteistä hyvinvointia työssä. Kun työntekijä kokee työssään imua, hän on työssään tarmokas, sille omistautunut, sekä siihen uppoutunut. Myös flow-kokemukseen kuuluu tunne siitä, että työ vie mennessään. (Suomen mielenterveysseura 2006).

Työn imun kokemus ei kohdistu niinkään yhteen asiaan, tapahtumaan, yksilöön, tai käyttäytymiseen työpaikalla, vaan se on kaikkialle levittäytyvä tila, joka pysyväisyydestään huolimatta voi vaihdella tilanteiden ja työolojen olennaisesti muuttuessa. Esimerkiksi työntekijän alikuormittuneisuus ja työn haasteettomuus johtavat yksilökohtaisen työn imun katoamiseen, mistä seuraa työhön leipiintyneisyyttä, tai jopa työelämästä poistuminen. Tutkimuksien mukaan työn imu on voimavara, joka

on yhteydessä terveyteen, elämästä nauttimiseen, sekä työssä ja työelämässä jaksamiseen. (Suomen mielenterveysseura 2006).

3 TAPAHTUMAN JÄRJESTÄMINEN

3.1 Tapahtuman järjestämisen lähtökohdat

Tapahtuman suunnitteluun ryhdyttäessä on ensin pohdittava vastaus strategisesti tärkeisiin kysymyksiin. Miksi ja kenelle tapahtumaa ollaan järjestämässä, sekä mitä oikeastaan ollaan edes järjestämässä. On mietittävä tarkkaan, miksi tapahtuma järjestetään ja mitä organisaatio haluaa viestiä tapahtumalla tai tapahtumassa. (Häyrynen & Vallo 2008, 93.) ”Ketkä kuuluvat tapahtuman kohderyhmään? Millainen tapahtuma halutulle kohderyhmälle ja annetulle tavoitteelle on oikea? Jos vastausta näihin yksinkertaisiin kysymyksiin ei ole, kannattaa unohtaa koko tapahtuma” (Häyrynen & Vallo 2008, 94).

Mikäli vastaukset puolestaan löytyvät, on tapahtuman idea monesti syntynyt. Tämän idean ympärille on helppo alkaa kokoamaan konkreettista tapahtumaa. Joskus ideasta syntyy tapahtumakonsepti, joka voi olla monivuotinen, mutta käytännön toteutus voi muuttua ajan mittaan. (Häyrynen & Vallo 2008, 94.) Esimerkiksi työkykyä edistämään tarkoitetuissa tapahtumissa käy helposti näin. Hyväksi havaittu tapahtuma voidaan ottaa osaksi yrityksen jokavuotista toimintaa, mutta tapahtumassa suoritettavat virikkeet ovat joka vuosi erilaisia.

Strategisten kysymysten lisäksi myös operatiiviset kysymykset on käytävä huolellisesti läpi tapahtuman suunnittelua aloitettaessa. Tärkeitä operatiivisia kysymyksiä ovat tapahtuman käytännön toteutukseen liittyvät asiat. On pohdittava millä konkreettisilla keinoilla järjestelyt tullaan hoitamaan, millaista sisältöä tullaan tarjoamaan, sekä määritettävä vastuuhenkilöt onnistuneen lopputuloksen saavuttamiseksi. (Häyrynen & Vallo 2008, 95.)

Tapahtumaan valittu sisältö on ratkaisevassa osassa kun tarkastellaan, onko tilaisuus täyttänyt sille etukäteen asetetut odotukset. Hyvin valittu sisältö tukee tapahtuman tarkoitusta, mutta huonosti suunniteltu ohjelma puolestaan voi saada yleisön unohtamaan tapahtuman perimmäisen tarkoituksen. Sisällön valinnan onnistuminen edellyttää järjestäjältä huolellista suunnittelua, mutta myös kohderyhmän tuntemista. Kuulijajoukko määrittelee, millainen sisältö on juuri heille sopivaa. Tietysti myös

budjetti asettaa omat rajoituksensa. Tunnetut esiintyjät ovat kalliimpia kuin mahdollisesti oman organisaation sisältä tuotu henkilö. He eivät kuitenkaan aina tuo tapahtumaan lisäarvoa, ja pienelläkin budjetilla on mahdollista luoda vähintään yhtä onnistunut sisältö. (Häyrinen & Vallo 2008, 96.)

Operatiiviset kysymykset synnyttävät yhdessä vastauksen siihen, mikä on tapahtuman teema. Kun teema ja idea ovat huolella mietittyjä ja keskenään tasapainoisia, on tapahtumalla hyvät mahdollisuudet onnistua. Epätasapainossa puolestaan joku osa-alueista ontuu, ja se heijastuu myös yleisölle. Pelkästään teeman ympärille rakennettu tapahtuma voi olla muuten onnistunut, mutta sisällöllisesti vajavainen eikä se todennäköisesti saavuta yrityksen sille asettamia tavoitteita. Hyväkään idea ei puolestaan riitä jos kunnollista teemaa ei ole tai sisältö on kohderyhmälleen sopimatonta. (Häyrinen & Vallo 2008, 97.)

Teemaa ja ideaa on hyvä pohtia yhdessä kaikkien tilaisuuden järjestämiseen osallistuvien henkilöiden kesken. Tällöin omia mielipiteitä niiden suhteen joudutaan perustelemaan muille, ja heikoimmin toteutettavissa olevat ehdotukset karsiutuvat pois jo varhaisessa vaiheessa. Näin myös jokaisella järjestäjällä on yhtenäinen käsitys siitä mitä ollaan tekemässä. (Sutinen & Antikainen 1996, 3.)

Jotta tapahtuma täyttäisi järjestäjien ja vieraiden sille asettamat odotukset, on tapahtumalle määritettävä tavoite. Tavoite vaikuttaa myös idean ja teeman luonteeseen. Jos tilaisuuden tarkoitus on palkita yrityksen työntekijöitä, asiakkaita, tai yhteistyökumppaneita, ovat lähtökohdat täysin erilaiset kuin esimerkiksi työntekijöiden kouluttamista varten järjestetyssä tapahtumassa. Koulutustilaisuuden sisällön tulisi luonnollisesti olla asiapitoisempaa kuin työntekijöiden motivointiin tarkoitettussa vapaamuotoisessa juhlatilaisuudessa. (Häyrinen & Vallo 2008, 101-104.)

Lähdettäessä yhdistämään näitä tilaisuuksia, on vaarana että tilaisuuden tavoite katoaa. Tavoitteen katoaminen puolestaan aiheuttaa sen, että kärsijänä on joko koulutuksen asiasisältö tai vastaavasti vieraiden viihtyvyys, ja lopputuloksena tyytymättömyys niin tilaisuuden järjestäjissä kuin vieraissakin. Yhdistelmätilaisuudella on kuitenkin myös mahdollisuus onnistua, mikäli viihteen ja siasisällön suhde on tasapainossa. Kun molemmille annetaan riittävästi tilaa ja niihin panostetaan tasapuolisesti, syntyy

vieraille positiivinen kokemus ja tilaisuuden tavoite todennäköisesti täyttyy. (Häyrynen & Vallo 2008, 101-104.)

Sen mitä tapahtumalla viestitetään, tulisi kulkea käsi kädessä tapahtuman tavoitteen kanssa (Häyrynen & Vallo 2008, 105). Kun yritys lähtee toteuttamaan työntekijöilleen tarkoitettua teemapäivää, jonka tavoitteena on työssä viihtyvyyden ja jaksamisen lisääminen, tulisi tämän näkyä myös päivän ohjelmassa. Yhdessä tekeminen kaikkia miellyttävien aktiivittien parissa parantaa työilmapiiriä enemmän kuin luento työssä jaksamisen tärkeydestä yksilön hyvinvoinnille. Hyvä työilmapiiri ja yhteishenki puolestaan lisäävät motivaatiota työtä kohtaan ja auttavat jaksamaan.

3.2 Tapahtuman kohderyhmä

Tapahtuman kohderyhmän rajaaminen määrittelee sen, millainen itse tapahtumasta tulee. Tähän asiaan vaikuttavat kohderyhmän edustajien mielenkiinnon kohteiden lisäksi kutsuttavan joukon koko. Rajausta tehtäessä on hyvä miettiä edustaako kohderyhmä organisaation työntekijöitä, asiakkaita, potentiaalisia asiakkaita, yhteistyökumppaneita, vai jotain muuta ryhmää. Tapahtuma voi myös olla suunnattu useammalle kuin yhdelle ryhmälle. (Häyrynen & Vallo 2008, 113.)

Sen lisäksi, että mietitään mitä kohderyhmää kutsuttavat edustavat, on myös otettava huomioon heidän henkilökohtaiset ominaisuutensa. Sukupuoli, ikä, siviilisääty, kulttuuritausta ja esimerkiksi harrastukset vaikuttavat siihen, mitä mielenkiinnon kohteita heillä mahdollisesti on. Nämä asiat on otettava huomioon, jotta tapahtumasta saadaan mahdollisimman ikimuistoinen henkilöille, joita varten se on järjestetty. (Kansalaisfoorumi 2010). ”On erityisen tärkeää muistaa se, ettei tapahtumaa olla järjestämässä itselle vaan erikseen määritellylle kohderyhmälle” (Häyrynen & Vallo 2008, 114).

Tapahtuman järjestelyiden onnistumisen takaamiseksi tulisi pystyä arvioimaan odotettavissa oleva osallistumisprosentti. Tämä kertoo sen, kuinka suuri osa kutsutuista ilmoittautuu tilaisuuteen. Kokenut järjestäjä osaa arvioida osallistujamäärän tarkasti. Arviointi tosin helpottuu sen mukaan, mitä pienempää tapahtumaa ollaan järjestämässä. Mahdollisimman tarkan osallistumisprosentin saamisessa kutsujen hyvissä ajoin

lähettäminen nousee tärkeään rooliin. Jos osallistujamäärä nousee arvioitua suuremmaksi, jää järjestäjälle aikaa tehdä tilaisuuteen tarvittavat muutokset. Mikäli osallistumisprosentti puolestaan uhkaa jäädä kovin alhaiseksi, on mahdollista lähettää toinen erä kutsuja sellaisille henkilöille, jotka eivät olleet kutsua saaneet. (Häyrynen & Vallo 2008, 117.)

Ilmoittautuminen kannattaa tehdä mahdollisimman vaivattomaksi, jotta kukaan ei jätä tapahtumaa väliin ilmoittautumisen hankaluuden vuoksi. Ilmoittautumistapoja olisi hyvä olla useampia, näin jokainen voi valita itselleen vaivattomimman. Tässäkin asiassa oman kohderyhmän tunteminen on avuksi, jolloin optimaalisen ilmoittautumiskanavan valinta helpottuu. Mikäli kyseessä ei ole esimerkiksi henkilöstötapahtuma jonka ajankohdan kutsuvieraat tietävät jo hyvissä ajoin, vaan tilaisuus tulee kutsutulle yllätyksenä, on ennen varsinaista kutsua hyvä lähettää ennakkokutsu. Siinä ilmoitetaan odotettavissa olevasta tilaisuudesta ja pyydetään pitämään kalenteri kyseisenä ajankohtana tyhjänä. Ennakkokutsun voi lähettää jo useita kuukausia ennen tapahtumaa, kun varsinainen kutsu taas lähetetään vasta tarkkojen aikataulujen selvittyä. (Häyrynen & Vallo 2008, 125-126.)

Kutsun tulisi olla mahdollisimman houkutteleva, jotta se saa vastaanottajansa innostumaan tapahtumasta. Tämä pätee, oli kutsu sitten avoin, henkilökohtainen, kirjallinen tai suullinen. Kutsu toimii tapahtuman esitteinä ja luo ennako-odotukset tilaisuudesta. Se ei kuitenkaan saa antaa virheellistä tietoa. Vaarana on pettymyksen tunne vaikka itse tapahtuma olisikin hyvä. Kutsusta tulee käydä ilmi mahdollisimman yksityiskohtaiset tiedot tilaisuuden ajasta, paikasta, luonteesta ja ilmoittautumiskäytännöistä. Näin vältetään mahdollisilta väärinkäsityksiltä. (Häyrynen & Vallo 2008, 119-121.)

Lopulliseen tilaisuuden osallistujamäärään vaikuttavat niin sanotut no show henkilöt. He ilmoittautuvat tapahtumaan, mutta jättävät kuitenkin syystä tai toisesta tulematta. Järjestäjän kannalta no show on ikävää, sillä heihin on panostettu rahallisesti esimerkiksi tarjoulujen muodossa. Yllättävälle sairastumiselle, liikenteelle tai muulle ylitsepääsemättömälle asialle ei tietenkään voi mitään, mutta poisjääntien määrää voi järjestäjä omalla toiminnallaan pyrkiä vähentämään. Tilaisuudesta on hyvä muistuttaa muutamaa päivää aiemmin, jotta tapahtumasta ei jäädä pois unohduksen takia. Tapahtuma kannattaa myös ajoittaa ajankohtaan joka ei ole loma-aikaa, ja jolloin ei

järjestetä useita muita samaa kohderyhmää puhuttelevia tapahtumia. (Häyrinen & Vallo 2008, 118.)

3.3 Tapahtuman suunnittelu ja toteutus

Tapahtuman suunnittelun alkuvaiheessa määritellään tapahtumapaikka. Sen valintaan kannattaa kiinnittää huomiota, sillä tila luo rajat toteutuksen mahdollisuuksille. Joskus tilaisuus järjestetään yrityksen omissa tiloissa, mutta usein tila vuokrataan organisaation ulkopuolelta. Tapahtuman virallisuus kertoo kuinka juhlallinen tilan tulee olla. Kolkko halli iltapukugaalassa ei ole oikea valinta. Sisustukseen panostamalla vaatimattomistakin puitteista on kuitenkin mahdollista saada juhlalliset. (Häyrinen & Vallo 2008, 131.)

Lista muistettavista asioista tapahtumapaikan valinnassa on pitkä, ja vain kokemus tuo varmuutta oikean valinnan tekemiseen. Miettimällä sijaintia, tilan kokoa, tarjoilujen järjestämistä, mahdollista esiintymislavaa ja somistumahdollisuuksia päästään kuitenkin jo pitkälle. Jos tapahtuma halutaan järjestää osittain ulkona, täytyy pohtia miten toimitaan huonon sään yllättäessä. (Kauhanen, Juurakko & Kauhanen 2002, 54.)

Tapahtumapaikan valintaan, kuten kaikkiin muihin järjestelyihin, vaikuttaa oleellisesti tapahtuman budjetti. Tämän vuoksi on hyvä miettiä vähintään suuntaa antava enimmäissumma tapahtumalle. Jos käytettävissä oleva rahamäärä on pieni, kannattaa harkita tapahtuman pitämistä yhden päivän mittaisena sekä sen järjestämistä vieraiden kotipaikkakunnalla. Myös osittainen omakustanteisuus on keino leikata kuluja. (Häyrinen & Vallo 2008, 139.) Monet yritykset esimerkiksi kustantavat vierailleen tapahtumapaikan sekä ruoat, mutta mahdolliset juomat jokainen ostaa itse. Näin saadaan aikaan tilaisuuden luonteesta riippuen isojakin säästöjä.

Pieni budjetti ei kuitenkaan tarkoita huonoa tapahtumaa. Kun järjestäjät päästävät luovuuden valloilleen, voi tuloksena olla mieleenpainuvampi tapahtuma kuin suurella rahalla järjestetty tapahtumatoimiston organisoima tilaisuus. Budjetin määrittelyyn auttaa tieto vastaavien aikaisempien tapahtumien kustannuksista, mutta myös kohderyhmän tunteminen. Kun vieraiden mielenkiinnon kohteet ovat tiedossa, voidaan raha sijoittaa niihin. (Häyrinen & Vallo 2008, 139.)

Riippumatta siitä mitä on tarjolla, on tarjoilun sujuttava hyvin. Sujuva ja nopea tarjoilu, tyylikäs kattaus, ruoan riittävyys sekä viihtyisä tunnelma luovat hyvän kuvan koko tapahtumasta. Erityisruokavalioista on hyvä pyytää ilmoittamaan jo kutsussa, jotta ne osataan huomioida tarjoiluissa. Näin vältetään turhalta mielipahalta. Mikäli alkoholia on tarjolla, tulee myös alkoholittomat vaihtoehdot muistaa. (Häyrinen & Vallo 2008, 142-143.)

Parhaan mahdollisen sujuvuuden saavuttamiseksi tapahtumalla on oltava käsikirjoitus eli orderi. Siitä käy ilmi kaikki tapahtumat vieraiden saapumisesta heidän poistumiseensa. Orderi on ohje tapahtumassa työskenteleville, jotta he ovat selvillä mihin aikaan mikäkin tapahtuu ja osaavat olla oikeassa paikassa oikeaan aikaan. Mitä yksityiskohtaisemmin tilaisuuden kulku on ennakkoon suunniteltu, sitä varmemmin se myös sujuu ongelmitta. (Häyrinen & Vallo 2008, 151.)

Suuri osa orderissa olevista tiedoista on hyvä kertoa myös vieraille joko kutsussa tai viimeistään tilaisuuden alussa. Tällaisia tietoja ovat esimerkiksi tarjoilujen ajankohdat, mahdolliset esiintyjät sekä aktiviteetit. Hyvässä tilaisuudessa on kuitenkin mukana myös yllätyksellisyyttä. Elämys on tällä hetkellä hyvin muodikas sana palveluiden tuottamisessa, ja sitä kaivataan myös tapahtumiin. Ihmiset haluavat kokea uusia asioita sekä nähdä jotain mitä eivät osanneet odottaa. Nämä yllätykset saavat aikaan elämyksellisyyden tunteen joka nostaa tapahtuman muiden yläpuolelle ja jää ihmisten mieliin. (Häyrinen & Vallo 2008, 156.)

Tapahtuman päätyttyä on edessä vielä jälkimarkkinointivaihe. Siihen kuuluu mahdollisten kiitoskorttien, tai muun materiaalin kuten valokuvien, toimittaminen vieraille. Pieni lahja on oiva muisto tilaisuudesta, ja onnistuneimmillaan se liittyy jotenkin tilaisuuden teemaan ja on tapahtumanjärjestäjän näköinen. Mikäli tapahtumaa on ollut järjestämässä useampia henkilöitä tai tilaisuudessa on ollut töissä henkilökuntaa, voi myös heitä muistaa lahjalla. (Heikkinen & Muhonen 2003, 125.)

Jälkimarkkinoinnin tärkein osuus on palautteen kerääminen. Palautteen kautta on mahdollista arvioida tapahtuman onnistumista, sekä oppia tulevaisuutta varten. Analysoimalla saatu palaute muodostaa hyvät lähtökohdat seuraavan tapahtuman järjestämiseen. Hyvä tapa saada vastauksia vierailta on kyselylomakkeiden jakaminen

tilaisuudessa tai niiden lähettäminen sähköpostitse. Myös suullinen palaute tulee kirjata ylös. (Häyrinen & Vallo 2008, 172-173.)

Muutaman viikon kuluessa tapahtumasta tavataan mukana olleen henkilöstön kanssa ja käydä läpi saatu palaute. Samalla kannattaa myös kirjata ylös omat ajatukset päivän kulusta. Näiden asioiden pohjalta on mahdollista tehdä yhteenveto, missä onnistuttiin hyvin, ja mitkä jäivät kehittämisen kohteiksi. Toteutunut budjetti on samoin hyvä avata, jotta seuraavalla kerralla kustannusten arvioiminen on helpompaa. Voidaan myös arvioida tapahtuman mahdollisia vaikutuksia järjestäjien imagoon sekä pohtia mitä opittavaa on tulevaisuutta ajatellen. (Kauhanen ym. 2002, 125.)

Tapahtuman suunnittelu ja toteutus on pitkä prosessi, mutta antaa niin järjestäjilleen kuin vierailleenkin paljon. Jokaisesta tilaisuudesta tarttuu lisää ideoita ja näkökulmia joita on mahdollista hyödyntää tulevaisuudessa, ja joiden avulla tapahtumasta tulee entistäkin ikimuistoisempi. Kokemus kasvattaa ammattitaitoa, mutta onneksi myös aloittelijoille on saatavilla laadukkaita oppaita onnistuneen tilaisuuden järjestämiseen. Erityisen haastavaa isäntänä tai emäntänä olosta tekee se, että tilaisuutta suunnitellaan yleensä useita kuukausia, ja se on ohi hetkessä. Jokainen järjestäjä voi vain toivoa huolellisen valmistautumisen olleen kannattavaa, ja tapahtuman jättävän ikimuistoiset jäljet osallistujilleen.

4 BENCHMARKKAUS

Ravintola-alalla käytetään vain vähän voimavaroja työntekijöiden työkyvystä huolehtimiseen, vaikka työ on raskasta sekä henkisesti että fyysisesti. Vaihtelevat työajat, huonon ergonomian omaavat työskentelyasennot ja raskaat käsin liikuteltavat esineet vaikuttavat kaikki osaltaan työssä viihtyvyyteen sekä sairauspoissaolojen määrään.

Työkyvyn ylläpitämiseen panostamisen ei rahallisesti tarvitse olla työnantajalle mikään suuri rasite. Asian sivuuttaminen yrityksen arjessa johtuukin varmasti paljolti ymmärtämättömyydestä ja tiedon puutteesta. Tässä kohtaa olisi mahdollista ottaa benchmarkkaus apuvälineeksi. Koska työntekijöiden työkyvystä huolehtiminen ei suoranaisesti ole kilpailuväline, vaikka hyvin hoidettuna siitä sellainen voi tulla, olisi eri organisaatioiden edustajilla mahdollisuus tehdä yhteistyötä asian tiimoilta.

Kun yhdessä yrityksessä keksitään toimiva malli esimerkiksi työtoiminnalle, benchmarkkauksen avulla tätä taitoa olisi mahdollista levittää myös kilpailijoiden tietoisuuteen. Tarkoitus ei ole kopioida mallia sellaisenaan, vaan kehittää siitä jokaisen yrityksen omien tarpeiden mukainen variaatio. Tällöin se hyödyttäisi kaikkia alalla työskenteleviä.

”Benchmarking on menetelmä, jolla systemaattisesti opitaan hyviltä esikuvilta toimialasta riippumatta. Tarkoituksena on saada tietoja ja taitoja, jotka voidaan muuntaa tehokkaiksi oman yrityksen parannuksiksi” (Hotanen, Laine & Pietiläinen 2001, 6). Benchmarkkaus tarkoittaa jonkun omalla alallaan hyvin menestyneen yrityksen toimintatapojen arviointia ja niiden vertailua omaan toimintaan. Tämän jälkeen omia toimintatapoja on syytä arvioida kriittisesti, ja pohtia olisiko kilpailijalta jotain opittavaa jolla omaa toimintaa saataisiin kehitettyä tai tehostettua. Tarkoitus ei kuitenkaan ole kopioida mitään suoraan, ja haasteeksi muodostuukin oikeiden vahvuuksien poimiminen ja niiden soveltaminen omiin tarpeisiin. (Hotanen ym. 2001, 7.)

Benchmarkkausta voi harjoittaa kolmella tavalla. Kilpailijabenchmarkkauksessa vertaillaan omia tunnuslukuja ja prosesseja toiseen yritykseen, ja yritetään niiden avulla löytää keinoja oman toiminnan kehittämiseen. Kahdenvälisessä benchmarkkauksessa

puolestaan kaksi organisaatiota ovat aktiivisessa vuorovaikutuksessa keskenään, ja pyrkivät keskustelemalla ja vertailemalla oppimaan toisiltaan missä kumpikin on onnistunut ja missä puolestaan on kehitettävää. Kolmas tapa on ryhmäbenchmarkkaus, jossa on mukana useita osallistujia. Kaikki käyvät läpi omat prosessinsa, jonka jälkeen niistä muodostetaan ihannemalli mitä puolestaan verrataan esikuvayritykseen. (Hotanen ym. 2001, 9.)

Käytetystä menetelmästä riippumatta oleellista benchmarkkauksen onnistumisen kannalta on, että lähtökohtana toimivat voiton maksimoinnin lisäksi yrityksen omat arvot ja strategia. Projektilla on oltava koko yrityksen tuki takanaan, ja siitä vastuussa olevien henkilöiden on oltava motivoituneita ja ammattitaitoisia, sekä heidän on ymmärrettävä mihin käytännön tarkoitukseen prosessia ollaan kehittämässä. (Hotanen ym. 2001, 9.)

Benchmarkkausprosessin läpivieminen on pitkäkestoinen projekti, mutta sen voi tiivistää neljään päävaiheeseen. Suunnitteluvaiheessa päätetään kehitettävä kohde. Tämä toimii pohjana kaikelle myöhemmälle tekemiselle. Kohteen valinnassa on priorisoitava kaikki yrityksen kehittämiskohteet ja otettava huomioon benchmarkkauksen soveltuvuus kyseisen toiminnon kehittämiseen. Tämän jälkeen määritellään tavoitteet, aikataulut ja vastuuhenkilöt. Toteutusvaiheessa analysoidaan kehitettävän kohteen nykytila. Tehdään kattava kuvaus miten toiminnot tällä hetkellä suoritetaan, mikä niissä on hyvää ja mitä halutaan kehittää. (Hotanen ym. 2001, 14-15.)

Kun on selvä kuva missä tällä hetkellä ollaan ja mihin seuraavaksi halutaan suunnata, on aika siirtyä vertailuvaiheeseen. Siinä etsitään sopiva esikuva, jonka toimintaan omia prosesseja halutaan verrata. Tämän esikuvana toimivan yrityksen kanssa sovitaan pelisäännöt benchmarkkauksen suhteen. Tavoitteena on molempia hyödyttävä tietojen vaihto. Viimeinen osuus on vakiinnuttamisvaihe. Siinä opitut toimintojen parannuskeinot otetaan käyttöön osaksi yrityksen arkea. On myös aloitettava seuranta muutosten vaikutuksista ja toimivuudesta. Projektin päätyttyä ei pidä kuitenkaan passivoitua, vaan jatkaa pysyvä toimintojen kehittämistä ja parantamista. (Hotanen ym. 2001, 14-15.)

Benchmarkkauksen parhaat tulokset saadaan usein esikuvien ollessa oman toimialan ulkopuolelta (Hotanen ym. 2001, 49). Tykytoimintaa kehitettäessä olisikin järkevää

etsiä vertailukohteita ravintola-alan ulkopuolelta. On olemassa aloja, joissa työhyvinvointiin liittyvillä asioilla on pitkät perinteet, ja sieltä on mahdollista saada paljon hyviä kehitysideoita. Mahdollinen yritysten keskinäinen kilpailutilanne ei myöskään tule tässä tapauksessa esteeksi benchmarkkaukselle ja tietojen vaihto on todennäköisesti avoimempaa.

5 CASE TYKYPÄIVÄ

Kun opinnäytetyön aihe oli selvillä, ensimmäisenä toimenpiteenä oli varmistaa suostuisiko Olutravintola Konttori lähtemään mukaan tähän tykypäivään. Oli myös saatava selvyys olisiko ravintola valmis maksamaan päivästä aiheutuvat kustannukset. Ravintolapäällikkö oli ajatuksesta välittömästi innostunut. Konttorilla järjestetään joka syksy ”elopäivät” –nimellä kulkevat henkilökunnan virkistäytymispäivät, joten me saimme tehtäväksemme muokata niistä mieleisemme työteemaisen päivän. Tarkkaa budjettia tapahtumapäivän toteuttamiseen ei annettu, mutta kulut tulisi kuitenkin pitää kohtuullisina. Konttorin ravintolapäällikkö lupasi ilmoittaa meille tykypäivän ajankohdan heti, kun hän saisi sen sovitettua mahdollisimman väljään työvuorolistaan.

Seuraavaksi aloitimme tykypäivän ohjelmasisällön suunnittelun. Elettiin alkusyksyä 2012. Sää olivat suosineet edeltäneinä viikkoina, joten halusimme ehdottomasti käyttää hyväksemme kesän viimeiset mahdollisuudet nauttia luonnosta ja ulkoilmasta. Koska kohderyhmäämme kuului kahdeksan miestä ja kaksi naista, halusimme ohjelman pitävän sisällään vauhdikasta menoa. Konttorin henkilökunta viettää virkistyspäivää kaksi kertaa vuodessa, joten melko monet mieleen tulleista ideoista oli jo käytetty tai ne tuntuivat liian kuluneilta. Lopulta päätimme lähteä aivan Tampereen ytimestä hieman kauemmaksi kokeilemaan koskikelluntaa, jonka yhteyteen saimme järjestettyä myös savusaunan. Otimme järjestäviin tahoihin yhteyttä, ja saimme selville alustavat hinta-arviot. Valitettavasti koko henkilökunnalle yhteinen vapaapäivä saatiin järjestettyä vasta lokakuun lopulle. Tällöin sääolosuhteet olivat jo niin sateiset ja kylmät, että meidän oli pakko hylätä aiheet ulkoilma-aktiviteeteista.

Aloitimme tapahtuman suunnittelun alusta, ja tässä vaiheessa aikataulukin alkoi olla tiukka. Päätimme ottaa käyttöömme aikaisemmin harkinnassa olleita ideoita, ja päätimme varata Tampereen Sarankulmassa sijaitsevasta Mansekartista meille karting kilpa-ajon. Lisäksi varasimme loppuillaksi saunatilat aivan Tampereen ydinkeskustasta. Ongelmana oli tässä vaiheessa se, miten saisimme päivään lisättyä yhteistä tekemistä ja uusia virkistäviä elementtejä. Tuttavamme, joka on ammatiltaan freelance näyttelijä, oli sopiva henkilö ohjaamaan yhteisen hetken ennen muita ohjelmanumeroita. Hän lupasi suunnitella 45 minuuttia kestävä osuuden, joka sisältää muihin osallistujiin tutustumista sekä harjoitteita jotka keskittyisivät toisen kuuntelemiseen ja luottamiseen.

Viimeisenä suunnitteluvaiheena teimme päivälle aikataulutetun ohjelman ja järjestimme kuljetukset. Esittelimme ohjelman Konttorin ravintolapäällikölle, ja hyväksyttyään sen hän lähetti tiedot aikataulusta sekä tarvittavasta asutuksesta kaikille osallistujille. Saimme ravintolapäälliköltä suunnittelun ohessa hyviä neuvoja päivän järjestämiseen. Hän esimerkiksi suositteli, että tarjoaisimme ryhmälle syötävää ennen karttingiin lähtöä.

Päivä aloitettiin kokoontumalla työpaikallamme, Olutravintola Konttorilla, 15.10.2012 kolmelta iltapäivällä. Kaikille oli muutamaa päivää aikaisemmin lähetetty tekstiviesti, joka sisälsi tiedon kokoontumisajankohdasta ja -paikasta, sekä tarvittavasta vaatuksesta ja saunomismahdollisuudesta. Konttorilla oli tarjolla kahvia ja sämpylöitä välipalaksi, koska päivän ruokailu oli vasta illalla. Kyseisenä päivänä sää oli kylmä ja sateinen, joten onneksi kaikki päivän aktiviteetit oli suunniteltu sisätiloissa tapahtuvaksi.

Tyköpäivää lähti viettämään yhteensä kuusi Konttorin työntekijää, sekä kolme ravintolan omistavan perheen jäsentä. Yhteensä mukana oli siis yhdeksän hengen ryhmä. Konttorilta me kuusi suuntasimme kävellen kohti Tampereen pääpostin talossa sijaitsevia Elite Saunat Oy:n saunatiloja, jonne myös ravintolan omistajat lupasivat tulla paikalle. Saunatiloille saapui vieraaksi vuotta aiemmin Tampereen Näyttelijäntöyön yliopistosta valmistunut ammattinäyttelijä Riikka Papunen, joka veti meille yhteistyötä korostavia harjoitteita. Osa käsitteli toisen kuuntelemisen taitoa, osa puolestaan käsitteli luottamista. Osuus kesti noin 45 minuuttia, ja pääosin osallistujat vaikuttivat innostuneilta.

Seuraavaksi jatkoimme tilataksilla matkaa kohti Sarankulmaa ja Mansekartia. Taksia ajoi Konttorin yhden omistajan mies, joka ajaa ammatikseen autoa. Tästä johtuen kuljetuksista ei koitunut lainkaan kustannuksia. Mansekartissa meitä odotti viimeinen ryhmämme jäsenistä, sekä kaksi Mansekartin vetäjää, jotka alkoivat opastaa autojen ajamista sekä kilpailujärjestelyjä. Jokainen puki suojapuvut ylleen, laittoi kypärän päähän ja astui omaan autoonsa. Koska ryhmämme koostui lähinnä miespuolisista osanottajista, oli karttingin suosio taattu.

Karttingkilpailun ja palkintojenjaon jälkeen meitä odotti pihassa taksi, joka kuljetti osallistujat takaisin postitalon saunalle. Siellä ryhmää odotti kuuma sauna ja kylmiä

virvokkeita. Loppuilta oli tarkoitus viettää rennosti hyvässä seurassa. Yhden saunakierroksen jälkeen paikalle tuli ravintola Wanhan Tapin toimittamat ruoat, jotka sisälsivät currywurstia ja erilaisia salaatteja. Ruokailun jälkeen ilta kului yhdessä jutellen ja vanhoja muistellen. Saunatiloilta siirryimme yhdessä Tampereen yöelämään.

Päivän ohjelman suunnittelun lisäksi opinnäytetyöhömmme liittyi kirjallisen palautteen kerääminen, jolla saisimme selville mitä mieltä päivään osallistujat olivat sen onnistumisesta. Tykypäivästä järjestetyllä kyselyllä oli tarkoitus saada selville oliko yhdessä vietetyllä päivällä vaikutusta työntekijän henkilökohtaiseen työssä jaksamiseen, yhteisön työhyvinvointiin sekä yleiseen ilmapiiriin työpaikalla. Lisäksi halusimme selvittää käytännönjärjestelyjen onnistumisen, sekä kerätä palautetta tapahtuman ohjelmasta ja aktiviteeteistä. Halusimme myös kerätä ehdotuksia siitä, miten tapahtumaa voisi kehittää tulevaisuudessa parempaan suuntaan.

Palautteen kerääminen toteutettiin jakamalla päivään osallistuneille henkilöille sähköpostin välityksellä avoin kyselylomake, joka sisälsi kysymyksiä tykypäivän ohjelmasta ja päivän vaikutuksesta henkilön ja yhteisön työhyvinvointiin. Päädyimme tähän lomakemalliin koska halusimme saada sanallista palautetta numeraalisten arviointien sijaan.

Suljimme pois haastattelututkimuksen tekemisen aikataulullisista ongelmista johtuen. Ravintolatyön luonteen vuoksi ei haastattelua ollut mahdollista toteuttaa työaikana. Haastattelu vaatii rauhallisen hetken ilman esimerkiksi asiakkaista aiheutuvia häiriötekijöitä. Lisäksi haastateltavien henkilökohtaisien kiireiden vuoksi ei yhteistä haastatteluaikaa löytynyt tutkimusaikataulun puitteissa. Näistä syistä johtuen päädyimme lähettämään tutkimuslomakkeen sähköpostitse. Tiesimme riskinä olevan, että vastaukset voisivat jäädä suppeiksi ja vajavaisiksi. Toisaalta uskoimme saavan kaikilta vastauksen johtuen siitä, että tunnemme haastateltavat henkilökohtaisesti.

Pelkomme lyhyistä kyselylomakevastauksista osoittautui todeksi, sillä monet haastateltavista olivat vastanneet kysymyksiin vain muutamalla lauseella. Sanojen vähyydestä huolimatta vastauksista käy kuitenkin ilmi se mikä päivässä oli hyvää, mikä kaipaasi kehitystä, ja mitkä olivat vaikutukset työilmapiiriin.

TAULUKKO 1. swot-analyysi

VAHVUUDET	HEIKKOUEDET
<ul style="list-style-type: none"> - karting - sauna - sisällöltään sopiva ohjelma - yhteishenki - ajankohta - järjestelyt 	<ul style="list-style-type: none"> - virkistävät vaikutukset jäivät vähäisiksi - sääolosuhteet
<ul style="list-style-type: none"> - ruoka - yhteistyö harjoitteet - säännöllinen traditio 	<ul style="list-style-type: none"> - erottuuko tarpeeksi työpaikan virkistyspäivistä - rahoitus - työkyvyn huononeminen - kilpailuhenkisyys
MAHDOLLISUUDET	UHAT

Taulokossa 1 mainittujen asioiden perusteella suurin osa palautettujen lomakkeiden vastauksista oli positiivisia. Tapahtuman ohjelmaa suunniteltaessa tärkeimpänä prioriteettina oli Konttorin henkilökunnan henkilökohtaisen ja yhteisen työhyvinvoinnin parantaminen. Vastauksien perusteella työilmapiiri oli jo entuudestaan hyvä, ja päivällä oli siihen lisäksi positiivisia vaikutuksia. Päivän ohjelma kannusti yhdessä tekemiseen ja olemiseen, sekä loi positiivista me-henkeä.

Tapahtuman ohjelmasta ja päivän aikana suoritetuista aktiviteeteista erityisen paljon kiitosta keräsivät karting ja saunominen. Erityisesti miesvoittoiselle porukalle sopii karting fyysisyytensä sekä leikkimielisen kilpailuhenkensä johdosta erittäin hyvin. Saunominen rankan fyysisen harjoitteen jälkeen puhdistaa ja rentouttaa kehoa sekä mieltä. Lisäksi kiitosta keräsivät järjestelyt ylipäättensä. Tämä oli seurausta huolellisesta suunnittelusta, kohderyhmän tuntemisesta, sekä ammattitaidosta.

Ruoka ja yhteistyöharjoitteet olivat asioita, jotka herättivät osallistujissa ristiriitaisia tunteita. Toisaalta ruokaa kiiteltiin maukkaaksi ja sopivan mutkattomaksi saunomisen

yhteyteen, mutta toisaalta olisi toivottu korkeatasoisempaa kulinaristista elämystä. Yhteistyöharjoitteet puolestaan saivat kehuja tiimihenkeä nostattavasta vaikutuksestaan, sekä tykypäivää tukevasta teemastaan. Kaikki eivät kuitenkaan nauttineet niistä, ja harjoitteet koettiin kiusallisiksi ja väkinäisiksi.

Työhyvinvoinnin osalta kiiteltiin yleisesti yhdessäoloa. Aina ei tarvitse olla järjestettyä ohjelmaa, vaan yhtä tärkeää on muu vapaalla tapahtuva ajanviete työkavereiden kesken. Työhyvinvoinnin ylläpito ei tarvitse jatkuvaa rahoitusta työnantajalta. Hyvä työilmapiiri syntyy ilman varoja, mikäli vain tahtoa ja aikaa löytyy yhteiseen oleiluun. Koska tykypäivän ajankohdaksi valikoitui pikkujoulukauden alku, oli sillä myös tärkeä energisoiva vaikutus ennen vuoden kiireisintä ravintola-alan työrupeamaa.

Nyt järjestetyssä päivässä mikään ohjelmanumero ei aiheuttanut laskua työilmapiirissä, mutta sekin vaara on olemassa. Karting herätti voimakkaita tunteita, ja kilpailuhenkisyys nosti päätään. Saaduista palautteista käy ilmi että voitontahto oli monilla kova, ja esimiehelle häviäminen ei ollut mieluisaa. Nyt tämä osuus päivästä oli kuitenkin niin lyhytkestoinen, että kun asia käsiteltiin myöhemmin saunassa, ei siihen ollut tarvetta palata enää uudelleen työpaikalla.

Vaikka emme voineetkaan toteuttaa kaikkea mitä olisimme halunneet, oli ohjelma kuitenkin monipuolinen ja hyvin aikataulutettu. Luento, yhteistyöharjoitteet, liikunta-aktiviteetit, rentoutuminen ja ruokailu toivat kaikki oman lisänsä. Tapahtumapaikkoja oli useita, mutta missään kohtaa päivän aikana ei tullut turhia odotteluja, vaan siirtymät aktiviteetistä toiseen sujuivat jouhevasti. Riskeinä tämän kaltaisia tilaisuuksia järjestettäessä on, että osallistujia ei välttämättä saada siirrettyä paikasta toiseen. Sen vuoksi on tärkeää, että aktiviteettien väliin jätetään reilusti aikaa siirtymisiin.

Erilaisista toiminnallisista aktiviteeteista puhuttaessa on myös aina pieni riski loukkaantua, ja tällä puolestaan on luonnollisesti työkykyä alentavia vaikutuksia. Nyt järjestetyssä tapahtumassa karting oli suurin yksittäinen riskitekijä. Tietysti siinäkin turvavarusteet olivat viimeisen päälle kunnossa, ja asiantunteva henkilökunta perehdytti kaikki osallistujat, mutta pieni loukkaantumisriski on aina olemassa. Aktiviteetteja suunniteltaessa onkin tärkeää toimia ainoastaan luotettavien yhteistyökumppaneiden kanssa, jotta mitään ikävää ei pääse tapahtumaan.

Virkistystoimintaa on ollut Konttorilla tähän asti kaksi kertaa vuodessa, mutta varsinaisiksi tykypäiviksi niitä ei voi kutsua. Kyseessä on pikemminkin ollut tavallinen virkistyspäivä tai saunailta. Työhyvinvointiaspektia kuitenkin kiiteltiin, ja tämän vuoksi olisi mahdollisuus tehdä tykypäivästä vuosittainen perinne. Vaikka koko päivää ei rakennettaisikaan työhyvinvoinnin ympärille, voisi se olla mukana ainakin taustalla.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuskaavakkeen perusteella saaduista palautteista kävi ilmi pitkälti niitä asioita, joita myös itse havaitsimme tapahtumaa suunnitellessamme ja toteuttaessamme. Kokonaisuutena päivä oli onnistunut ja kaikki osalliset nauttivat siitä. Aktiviteetit sekä yhdessä olo keräsivät kiitosta, ja työstä irtautuminen selkeästi onnistui. Ajankohta oli töiden kannalta ihanteellinen, ja antoi piristysruiskeen koko porukalle pitkäksi aikaa eteenpäin. Päivän tapahtumia on myös käsitelty useaan otteeseen itse tapahtuman jälkeen, ja seuraavaa tykypäivää on jo kovasti kyselty. Tämän perusteella voi siis sanoa, että onnistuimme jättämään osallistujiin positiivisen muiston tilaisuudesta, ja se oli yksi päätavoitteistamme.

Päivä ei kuitenkaan ollut täydellinen. Halusimme lähteä toteuttamaan tykypäivää, jossa olisi huomioitu työhyvinvointi ja työssä jaksaminen paremmin kuin normaalissa henkilökunnan virkistysillassa. Lopputulos kuitenkin jäi hieman kyseenalaiseksi. Palautteen perusteella työyhteisön yhteishenki kyllä parani, mutta henkilökohtaiset virkistävät vaikutukset jäivät vähäisiksi. Tämä oli valitettavasti odotettavissa jo siinä vaiheessa, kun päivän lopullinen ohjelma varmistui. Yhteistyöharjoitteet ja kevyt luento työhyvinvoinnista olivat aivan päivän alussa, ja sen jälkeen aihe jäi täysin taka-alalle.

Syynä olivat lukuisat kompromissit, joita tapahtumaa suunniteltaessa jouduttiin tekemään. Alkupalvi on haastavaa aikaa järjestää tilaisuutta, jossa mielekkäintä antia olisivat juuri ulkoilma-aktiviteetit. Sisätilat rajoittavat toimintaa, ja me emme halunneet täyttää päivää pelkällä luennolla. Se ei olisi ollut mielekäs ratkaisu kohderyhmälle. Kohderyhmämme ei muutenkaan ollut kaikkein helpoimmasta päästä, sillä oli haastavaa keksiä mielekästä ohjelmaa aikuisille miehille, jotka eivät välttämättä anna työhyvinvoinnin edistämiselle kovin suurta painoarvoa. Osa nautti suoritetuista yhteistyöharjoitteista, mutta toiset kokivat ne kiusallisiksi. Näihin tunteisiin vaikuttivat pääasiassa osallistujien henkilökohtaiset asenteet, ja siitä myös eriävät mielipiteet pitkälti johtuivat.

Siitä huolimatta, että päivällä oli yhteishenkeä kohottavia vaikutuksia, jäivät henkilökohtaiset virkistymisen tunteet kuitenkin vähäisiksi. Syynä oli pääasiassa se, että ohjelman suunnittelussa ei ajateltu tarpeeksi henkilökohtaista hyvinvointia, vaan

keskityttiin enemmän yhteisön hyvinvointiin. Henkilökohtaiset hyvinvoinnin tunteet ilmenivät itse päivän aikana, ja näin kauaskantoisia vaikutuksia ei valitettavasti päässyt muodostumaan.

Yksi suurimmista uhkista tykypäivää järjestettäessä on tarpeeksi selkeä erottautuminen tavallisesta työpaikan virkistyspäivästä. Kummassakin on tavoitteena työssäjaksamisen parantaminen ja työyhteisön yhteenkuuluvuuden lisääminen, mutta tykypäivässä on lisäksi muistettava työhyvinvoinnin huomioiminen ohjelmaa suunniteltaessa. Mikäli suunnitteluvaiheessa ei ole tarpeeksi tarkkana, tulee lopputuloksesta helposti pelkkä työnantajan rahoilla toteutettu alkoholipitoinen illanvietto.

Rahoitus onkin suurin yksittäinen tykypäivän järjestämiseen vaikuttava tekijä. On työnantajasta kiinni, halutaanko tällaiseen toimintaan sijoittaa vai ei. Tykytoiminnan tulokset ovat vaikeasti mitattavissa, ja sen vuoksi sitä ei aina koeta kovin merkitykselliseksi. Tämän vuoksi säästökohteita huonoina aikoina mietittäessä on tykytoiminta helposti leikkauslistalla ensimmäisten joukossa.

Tämä oli huomattavissa myös tätä tykypäivää järjestettäessä. Ajat ovat haastavat, ja käytettävissämme ollut budjetti oli kohtalaisen niukka. Sijoitimme varat ensisijaisesti aktiviteetteihin, ja havaintojemme perusteella tämä oli oikea päätös. Olisi ollut mukavaa nauttia illallinen ravintolassa, mutta se ei olisi tuonut tapahtumaan juurikaan lisäarvoa. Myös yksinkertainen ateria voi olla maistuva oikeassa ympäristössä nautittuna. Oli ilo nähdä, että osallistujat aidosti viihtyivät toistensa seurassa, ja päivästä saatu positiivinen palaute oli aistittavissa koko tilaisuuden ajan.

Olisimme voineet pyytää enemmän apua tykypäivän suunnitteluun Konttorin ravintolapäälliköltä. Todennäköisesti sisältöä olisi pystytty parantamaan, jos mukana suunnittelussa olisi ollut henkilö, jolla on aiheesta jo kokemusta. Olisimme myös voineet perehtyä lähdemateriaaliin paremmin etukäteen, sekä käyttää lisäksi englanninkielisiä lähteitä. Näin olisi ollut mahdollista saada monipuolisempi käsitys siitä, mitä oikeasti ollaan järjestämässä, ja se olisi näkynyt myös lopputuloksessa.

Opinnäytetyö antaa hyvän peruskäsityksen psyykkisen työhyvinvoinnin tärkeydestä ja pistää myös pohtimaan omaa työtyytyväisyyttä. Jokaisessa työpaikassa on tällä saralla parannettavaa, mutta asian tiedostaminen ja sen tärkeyden ymmärtäminen on jo suuri askel oikeaan suuntaan. Lisäksi työ tiivistää asiat, jotka on huomioitava vastaavanlaista

pienimuotoista tilaisuutta järjestettäessä. Kaiken suureen yleisötapahtumaan viittaavan materiaalin olemme tietoisesti jättäneet pois, sillä se ei olisi tukenut työmme tarkoitusta. Halusimme käsitellä asioita, joita myös itse tarvitsimme ja joita uskomme muiden työpaikan tykypäivää järjestävien tarvitsevan.

Työhyvinvointi, tapahtuman järjestäminen ja benchmarkkaus muodostavat teoriakokonaisuuden, jonka kaikkia osa-alueita käytimme pohjana suunnitellessamme ja toteuttaessamme tykypäivää. Koska Konttorin henkilökunnalle järjestetty tykypäivä oli tilaisuus, oli tapahtuman järjestämisessä huomioon otettavat asiat luonnollisesti kaikkein konkreettisimmin läsnä tekemisessämme. Kiinnitimme erityisesti huomiota päivän elämyksellisyyteen ja kohderyhmämme tarpeiden huomioimiseen.

Työhyvinvointiin ja benchmarkkaukseen liittyvät asiat olivat kuitenkin mukana taustalla kaikessa toiminnassamme. Halusimme luoda päivästä sellaisen, että se oikeasti auttaisi osallistujiaan jaksamaan työssään ja antaisi energiaa vielä pitkäksi aikaa. Toiveenamme oli myös saada tykypäivästä vuosittainen perinne Konttorilla, jolloin siitä olisi pidempikestoista hyötyä kuin ainoastaan kertaluontoisena tilaisuutena opinnäytetyötämme varten toteutettuna.

Suunnittelimme päivän aikana toteuttamamme aktiviteetit siten, että niitä olisi mahdollista soveltaa benchmarkkauksen hengessä myös muiden yritysten tarpeisiin. Työssä jaksaminen mahdollisimman hyvin mahdollisimman pitkään on tärkeä asia, ja toivomme yritysten ylimmän johdon ymmärtävän sen tärkeyden. Tämä on välttämätöntä, jotta aiheeseen pystytään panostamaan aiempaa voimakkaammin.

Teoreettisella tasolla kaikki tykypäivän aikana toteutetut aktiviteetit ovat siirrettävissä myös muihin työyhteisöihin. Erilaiset yhteistyöharjoitteet ovat tulleet kaikille tutuiksi elämän aikana. Perusterve ihminen pystyy aivan varmasti suoriutumaan niistä ilman ongelmia. Harjoitteiden läpivieminen vaatii sosiaalista kanssakäymistä, tervettä huumorintajua ja tietynlaista heittäytymistä. Joissain ryhmissä osallistujat voivat olla sulkeutuneempia, mutta hyvä vetäjä auttaa tässä tapauksessa kaikkia avautumaan ja osallistumaan aktiivisesti.

Karting-autoilua koskevat hyvin pitkälti samat ajatukset kuin yhteistyöharjoituksia. Se ei vaadi erityisiä fyysisiä ominaisuuksia, ja kaikilla peruskuntoisilla sekä terveillä

ihmisillä on mahdollisuus siihen osallistua. Oman kohderyhmän tunteminen on kuitenkin ensiarvoisen tärkeää. Kaikki työyhteisöt eivät luultavasti innostu autoilusta, toisin kuin tässä tapauksessa.

Illan vapaamuotoista osuutta on hyvä miettiä tapahtuman osallistujia silmälläpitäen. Tässä kyseisessä tykypäivässä saunominen ja alkoholin nauttiminen pienen syötävän kera oli täydellinen valinta. Moni muu työyhteisö voi kuitenkin arvostaa enemmän täysin alkoholitonta virkistyspäivää, jolloin ilta voidaan lopettaa vaikka arvokkaaseen illalliseen ravintolassa.

Yhteenvetona voisi sanoa järjestämämme tykypäivän olevan pienillä muutoksilla siirrettävissä lähes mihin työyhteisöön tahansa. Kaikkein tärkein asia päivän onnistumisen kannalta on kohderyhmän tunteminen, jolloin muutoksia osataan lähteä viemään osallistujien mielenkiinnonkohteiden ja luonteen mukaisesti oikeaan suuntaan. Psykkisen työhyvinvoinnin näkökulmasta tykypäivän tärkeimmät kulmakivet ovat yhdessä tekeminen ja yhteishengen kohentaminen. Nämä luovat positiivista energiaa työyhteisöön, ja auttavat jaksamaan arjen kiireissä.

Työskentelemme alalla jolla henkilöstön vaihtuvuus on suurta, ja jossa työntekijöiden sitouttaminen ei tahdo onnistua riippumatta organisaation suuruudesta. Työhyvinvointiin panostaminen voisi olla yksi mahdollinen keino tilanteen muuttamiseen, ja ainakaan siitä ei ole mitään haittaa. Tämän vuoksi toivomme kokemuksistamme olevan hyötyä myös tulevaisuudessa, ja vastaavanlaisten tykypäivien yleistyvän nykyisestä.

Erityisiä benchmarkattavia kohteita ovat tapahtuman elämys ja yhteishenki. Elämys voi olla jokin uusi asia jota osallistujat eivät ole päässeet aiemmin kokeilemaan. Tässä tapauksessa se oli karting, mutta se voi olla myös jokin muu vastaava aktiviteetti. Lisäksi elämys voi olla itsensä voittamista henkisesti, sitä että uskaltaa avata palan itsestään muille. Tätä harjoiteltiin yhteistyöharjoitteissa, joissa jokaisen oli uskallettava luottaa toiseen. Elämys voi olla myös hyvä yhteishenki itsessään, sitä että huomaa viihtyvänsä työkavereidensa seurassa.

Hyvä yhteishenki puolestaan on asia, joka on tärkeä varmasti jokaisessa organisaatiossa. Erityisesti kuitenkin palvelualoilla, joilla henkilökunnan väliset kemiat näkyvät myös

asiakkaille. Yhteishenki ei aina edes ole kiinni rahasta, vaan sen määrittää suurimmaksi osaksi tahto. Tykypäivässä käytössämme oli yrityksen varoja, mutta osallistujilta on jo tullut ajatuksia siitä miten työkavereiden välistä ystävyyttä voisi parantaa myös ilman rahallista panostusta. Tätä ajatusta haluaisimme siirtää myös muihin yrityksiin.

Tapahtuman käytännön toteutuksen kannalta tärkeintä on huolellinen suunnittelu, aikataulutus ja budjetin määrittäminen. Jotta tapahtumasta tulisi ikimuistoinen ja se jättäisi osallistujiinsa positiivisen jäljen, on siinä erityisesti korostettava elämyksellisyyttä. Tämän vuoksi on löydettävä tasapaino virallisten yhteistyöharjoitteiden ja vapaamman ohjelman välillä. Lopullisesti tapahtuman onnistumisen määrittää kuitenkin sen isäntä tai emäntä. Hänen harteillaan lepää vastuu siitä, että tilaisuudesta tulee ikimuistoinen, ja se jää osallistujien mieleen positiivisella tavalla vielä pitkäksi aikaa tilaisuuden jälkeen.

Opinnäytetyön teko oli prosessina erittäin pitkä. Kuten monen muunkin hotelli- ja ravintola-alan opiskelijan kohdalla, myös meidät vei työ mennessään jo kauan ennen koulun päättymistä. Täydet työtunnit yhdistettynä normaaliin nuoren aikuisen sosiaaliseen elämään muodostivat sellaisen yhtälön, ettei opinnäytetyön kirjoittaminen ollut kirkkaimpana prioriteettina missään vaiheessa. Sitkeästi yritimme saada valmista jälkeä omilla tahoillamme, mutta kun vuodenkaan jälkeen ei valmista tekstiä ollut ensimmäistä kappaletta enempiä, oli aika tunnustaa ongelma. Ei työ kahdestaankaan syntynyt helposti, mutta toisiamme motivoimalla saimme valmista aikaiseksi.

Jälkeenpäin pohdittuna päätöksen yhteistyöstä olisi pitänyt syntyä jo huomattavasti aikaisemmin. Parityönä keskinäiset ristiriidat ovat aina mahdollisia, ja varmasti usea opinnäytetyö on niiden vuoksi myös joutunut ongelmiin. Meidän kohdalla tällaisia haasteita ei kuitenkaan tullut. Olemme kouluaikana tehneet yhteistyötä ehkä useammin kuin kenenkään muun kanssa, ja tunnemme toistemme tavat jo erittäin hyvin. Lisäksi molemmilla on omat vahvuutensa, mutta olemme myös sopivan samankaltaisia työskentelytavoiltamme. Tämä tekee yhdessä tekemisestä luontevaa ja toisinaan jopa vaivatonta. Ilman aikatauluongelmia opinnäytetyön kirjoitusprosessi olisi varmasti ollut helpompi. Itse tykypäivän suunnittelu oli kuitenkin erittäin mukavaa, ja työstä jäi kokonaisuutena positiivinen tunne.

LÄHTEET

Heikkinen, L. & Muhonen, R. 2003. Kohtaamisia kasvokkain: tapahtumamarkkinoinnin voima. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Hotanen, J. Laine, R. & Pietiläinen, S. 2001. Benchmarkingopas: Opi hyviltä esikuvilta. Espoo: Laatuokeskus.

Häyrynen, E. & Vallo, H. 2008. Tapahtuma on tilaisuus. Helsinki: Tietosanomat Oy.

Kansalaisfoorumi. 2010. Tapahtuman markkinoinnin suunnittelu. Päivitetty 30.06.2010. Luettu 13.05.2013.

<http://www.kansalaisfoorumi.fi/projekti/sisuunnittelu/markkinointi.html>

Karjalainen, A. 2013. Minne katosi 8 tunnin työpäivä. Päivitetty 20.3.2013. Luettu 23.3.2013. <http://lehti.tek.fi/content/mihin-katosi-kahdeksan-tunnin-ty%C3%B6p%C3%A4iv%C3%A4>

Kauhanen, J. Juurakko, A. & Kauhanen, V. 2002. Yleisötapahtuman suunnittelu ja toteutus. Vantaa: Dark Oy.

Rauramo, P. 2006. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Suomen mielenterveysseura. 2006. Henkinen työhyvinvointi työpaikalla. Yhteinen etu. Päivitetty 2006. Luettu 15.3.2013.

http://www.mielenterveysseura.fi/files/66/Henkinen_hyvinvointi_tyopaikalla.pdf

Sutinen, M. Antikainen, J. 1996. Tapahtumajärjestäjän käsikirja. Kuopio: Instead Oy

Taloussanomat 2013. Oletko innostunut vai leipiintynyt? Ero töissä on valtava. Päivitetty 12.3.2013. Luettu 20.5.2013. <http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2013/03/12/oletko-innostunut-vai-leipiintynyt-ero-toissa-on-valtava/20133779/139>

Työhyvinvointipalvelut. Työn ilo. Luettu 20.5.2013.

<http://www.tyohyvinvointipalvelut.fi/sivut/tyonilo.htm>

Työterveyslaitos. 2011. Työhyvinvointi. Päivitetty 20.3.2013. Luettu 26.3.2013.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/sivut/default.aspx